

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LA INTEGRACIÓN SALARIAL Y SU INJERENCIA LEGAL EN EL  
ESTABLECIMIENTO DE LA CANTIDAD DE PAGOS ORDINARIOS DEL  
TRABAJADOR GUATEMALTECO**

**JOSÉ LUIS DARDÓN PALMA**

**GUATEMALA, MARZO DE 2022**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LA INTEGRACIÓN SALARIAL Y SU INJERENCIA LEGAL EN EL  
ESTABLECIMIENTO DE LA CANTIDAD DE PAGOS ORDINARIOS DEL  
TRABAJADOR GUATEMALTECO**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**JOSÉ LUIS DARDÓN PALMA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, marzo de 2022

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**DECANO:** M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras  
**VOCAL I:** Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez  
**VOCAL III:** Lic. Helmer Rolando Reyes García  
**VOCAL IV:** Br. Denis Ernesto Velásquez González  
**VOCAL V:** Br. Abidán Carías Palencia  
**SECRETARIA:** Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

**Presidente:** Lic. Otto René Arenas Hernández  
**Vocal:** Licda. Claudia Paola Adelina Castellanos Samayoa  
**Secretario:** Lic. Carlos Dionisio Alvarado García

**Segunda Fase:**

**Presidenta:** Licda. Carmen Patricia Muñoz Flores  
**Vocal:** Lic. Jorge Mario López Chinchilla  
**Secretario:** Lic. Juan Ajú Batz

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 25 de mayo de 2020.**

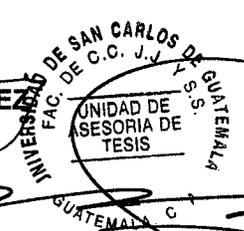
Atentamente pase al (a) Profesional, OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
JOSÉ LUIS DARDÓN PALMA, con carné 200010370,  
 intitulado LA INTEGRACIÓN SALARIAL Y SU INJERENCIA LEGAL EN EL ESTABLECIMIENTO DE LA CANTIDAD DE PAGOS ORDINARIOS DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

**LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 18 / 08 / 2021. f)

Asesor(a)  
 (Firma y Sello)

**LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



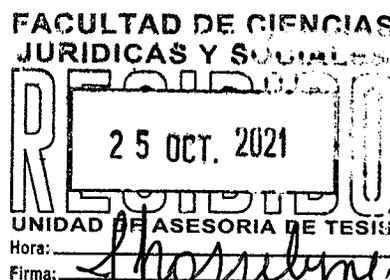
**Lic. Otto Rene Arenas Hernández**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado 3805**



Guatemala 25 de octubre del año 2021

**Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Su Despacho**

Dr. Herrera Recinos:



Le informo que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha veinticinco de mayo del año dos mil veinte, procedí a la asesoría del trabajo de tesis del alumno **JOSÉ LUIS DARDÓN PALMA**, que se denomina: **"LA INTEGRACIÓN SALARIAL Y SU INJERENCIA LEGAL EN EL ESTABLECIMIENTO DE LA CANTIDAD DE PAGOS ORDINARIOS DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO"**. Después de la asesoría encomendada, le doy a conocer:

1. El contenido de la tesis es científico y técnico, además el ponente utilizó la legislación y doctrina acordes, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso investigativo.
2. Los métodos que se emplearon fueron: analítico, con el que señaló lo relacionado con el salario; el sintético, indicó la integración salarial; el inductivo, dio a conocer los pagos ordinarios del trabajador guatemalteco, y el deductivo, estableció su regulación legal. Se utilizó la técnica de investigación documental.
3. La redacción utilizada es la adecuada. Además, los objetivos determinaron la importancia de su aplicación. La hipótesis formulada fue comprobada, dando a conocer los fundamentos jurídicos que informan la integración salarial y su injerencia legal en los pagos ordinarios.
4. El tema de la tesis es una contribución científica y de útil consulta tanto para profesionales como para estudiantes, en donde el ponente señala un amplio contenido relacionado con el tema investigado.
5. En relación a la conclusión discursiva, la misma se redactó de manera clara y sencilla. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad. Al sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción y capítulos, encontrándose conforme en su realización, siempre bajo el respeto de su posición ideológica. Se hace la aclaración que entre el sustentante y el asesor no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

**Lic. Otto Rene Arenas Hernández**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado 3805**



La tesis que se desarrolló por el sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

**Lic. Otto Rene Arenas Hernández**  
**Asesor de Tesis**  
**Colegiado 3,805**

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ  
ABOGADO Y NOTARIO



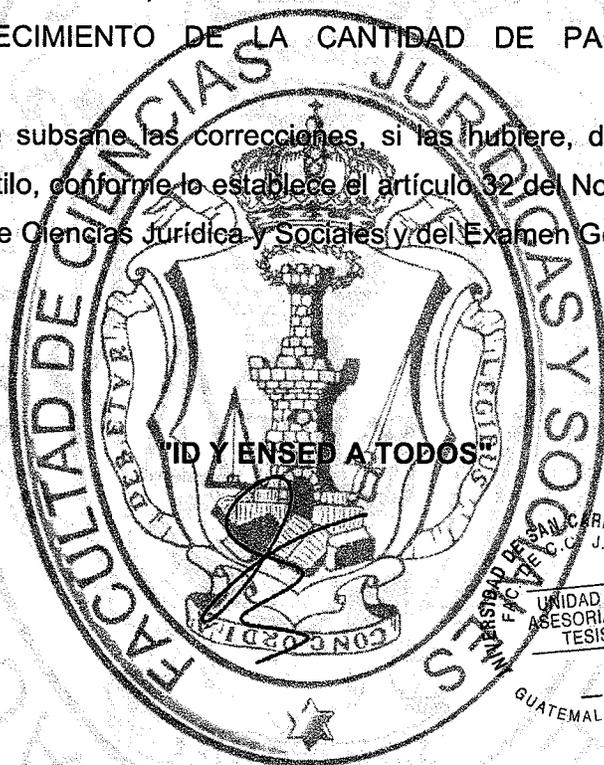
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 25 de octubre de 2021.**

Atentamente pase a Consejero de Comisión de Estilo, ALEXANDER FERNANDO CÁRDENAS VILLANUEVA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante JOSÉ LUIS DARDÓN PALMA, con carné número 200010370, intitulado LA INTEGRACIÓN SALARIAL Y SU INJERENCIA LEGAL EN EL ESTABLECIMIENTO DE LA CANTIDAD DE PAGOS ORDINARIOS DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO

Luego de que el estudiante subsane las correcciones, si las hubiere, deberá emitirse el dictamen favorable de comisión de Estilo, conforme lo establece el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídica y Sociales y del Examen General Público.



**¡DID Y ENSEÑ A TODOS!**

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS  
 GUATEMALA, C. A.

**Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos**  
**Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis**





Guatemala 02 de noviembre del año 2021

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Dr. Herrera Recinos:

Le doy a conocer que llevé a cabo las respectivas revisiones de manera virtual a la tesis del alumno **JOSÉ LUIS DARDÓN PALMA**, con carné número 200010370, que se denomina: **“LA INTEGRACIÓN SALARIAL Y SU INJERENCIA LEGAL EN EL ESTABLECIMIENTO DE LA CANTIDAD DE PAGOS ORDINARIOS DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO”**.

La tesis cumple con lo establecido en el instructivo correspondiente de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y en ese sentido le indico que las modificaciones sugeridas fueron llevadas a cabo, por lo cual procede emitir **DICTAMEN FAVORABLEMENTE**.

Atentamente.

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

  
Lic. Alexander Fernando Cárdenas Villanueva  
Docente Consejero de Estilo

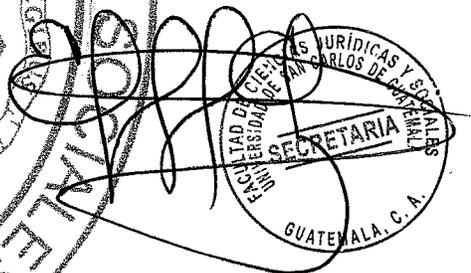
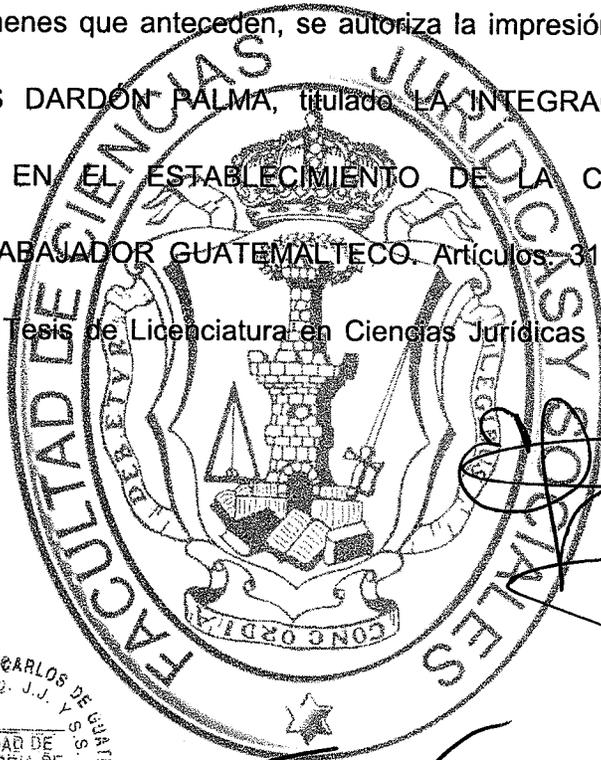


**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, siete de febrero de dos mil veintidos.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ LUIS DARDÓN PALMA, titulado LA INTEGRACIÓN SALARIAL Y SU INJERENCIA LEGAL EN EL ESTABLECIMIENTO DE LA CANTIDAD DE PAGOS ORDINARIOS DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/JPTR.





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Por darme la vida, la salud y la fortaleza, presupuestos sin los cuales no hubiera podido alcanzar mi meta de ser abogado y notario.

### **A MIS PADRES:**

Luis Armando Dardón Paredes y Antonia Palma Payes, por su apoyo incondicional, por estar en las buenas y en las malas, no existen palabras para expresar mi agradecimiento.

### **A MIS HERMANOS:**

Armando Dardón, Julia Dardón y Nancy Dardón, por su especial cariño, por su apoyo y palabras de ánimo.

### **A MI ESPOSA E HIJOS:**

Cindy López, Alejandro Dardón y Sofía Dardón, por su paciencia, comprensión, su amor y apoyo incondicional.

### **A MIS AMIGOS:**

Todos aquellos que fueron parte de esta trayectoria, aquellos que siempre me dieron palabras de aliento para nunca rendirme.

### **A:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala, nuestra Alma Mater por permitirnos formarnos como profesionales, por cada uno de sus educadores que compartieron sus conocimientos y consejos, que contribuyeron grandemente en nuestro crecimiento personal y profesional y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



## **PRESENTACIÓN**

El tema señala la integración salarial y su injerencia legal en el establecimiento de la cantidad de pagos ordinarios del trabajador guatemalteco. Para casi toda la totalidad de los trabajadores subordinados, el salario, tiene una notoria finalidad de subsistencia como lo es que se trabaja para vivir, es decir, para la procuración de los bienes y servicios que requiere la vida del trabajador y de su familia.

La naturaleza jurídica de la tesis es pública y enfocada a la rama del derecho laboral. El ámbito temporal abarcó los años 2017-2020, y el ámbito espacial el territorio de la República de Guatemala.

El objeto de la tesis señaló la importancia de la integración salarial. Los sujetos en estudio fueron los trabajadores y patronos. El aporte académico señaló los fundamentos jurídicos que informan el establecimiento de la cantidad de pagos del trabajador en Guatemala.

La prestación del trabajo subordinado y la remuneración se encuentran referidas unas a otras como prestaciones recíprocas, y por ello se le califica a la relación de trabajo como sinalagmática o de cambio, debido a que su tipicidad consiste justamente en el cambio de trabajo subordinado por una retribución o salario y cada una de esas prestaciones funciona por ende como contraprestación de la otra.



## HIPÓTESIS

La falta de control en la integración salarial no ha permitido que exista un justo establecimiento de la cantidad de pagos ordinarios del trabajador guatemalteco para que se garantice una correcta reciprocidad entre el salario y el trabajo subordinado como determinante del carácter de la relación de trabajo y del contrato de trabajo que es su fuente normal, debido a que en una relación jurídica cada una de las partes trabaja para un pago ordinario, lo cual, es una circunstancia que se presenta en todos los contratos con prestaciones recíprocas.



## **COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

La hipótesis formulada se comprobó y señaló la importancia de la integración salarial y su injerencia legal en el establecimiento de la cantidad de pagos del trabajador guatemalteco. Salario ordinario es el que cobra el empleado a cambio de la realización de su jornada laboral completa, mientras que el salario extraordinario es correspondiente a la remuneración por las horas extra que el mismo haya realizado.

Fueron utilizados los siguientes métodos de investigación: analítico, sintético, inductivo y deductivo y la técnica bibliográfica. Con los mismos, se llevó a cabo una amplia investigación del tema, a través de la ordenada recolección de libros de autores tanto nacionales como extranjeros relacionados con el tema investigado.



## ÍNDICE

Introducción.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Importancia.....	2
1.3. Derechos laborales irrenunciables.....	3
1.4. Ubicación sistemática.....	9
1.5. Sistema jurídico del trabajo.....	10
1.6. Contenido.....	10
1.7. Trabajador, patrono, intermediario y empresa.....	11
1.8. El trabajo como un derecho y un deber social.....	18
1.9. Libertad del trabajo.....	19
1.10. Igualdad laboral.....	20
1.11. Estabilidad en el trabajo.....	20

### CAPÍTULO II

2. El trabajo y la relación laboral.....	23
2.1. Concepto de trabajo.....	23
2.2. Evolución del trabajo.....	24
2.3. El trabajo y las necesidades fundamentales.....	26
2.4. Las relaciones laborales.....	27
2.5. Relaciones individuales y colectivas de trabajo.....	28
2.6. Relaciones internacionales de trabajo.....	29



2.7. Obligaciones y prohibiciones de los patronos.....	30
2.8. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.....	35

### **CAPÍTULO III**

3. Principios del derecho laboral.....	39
3.1. Principios jurídicos.....	41
3.2. El derecho del trabajo y el alcance de los principios jurídicos.....	41
3.3. Los principios del derecho de trabajo en el derecho positivo.....	42
3.4. Principios de la política social y del derecho del trabajo.....	43
3.5. Fines y valores del derecho del trabajo.....	45
3.6. Funciones del derecho del trabajo.....	46
3.7. Clasificación.....	47

### **CAPÍTULO IV**

4. Importancia de la integración y su injerencia legal en el establecimiento de la cantidad de pagos ordinarios del trabajador.....	55
4.1. Enfoque económico del salario.....	55
4.2. Caracterización legal.....	56
4.3. Carácter alimentario del salario.....	57
4.4. Salario justo y el salario lesivo.....	57
4.5. Principio de igualdad salarial.....	58
4.6. Inadmisibilidad de la aleatoriedad remuneratoria.....	59
4.7. Otras prestaciones del trabajador.....	60
4.8. Integración salarial y su injerencia legal en el establecimiento de la cantidad de pagos ordinarios del trabajador.....	61



<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>69</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>71</b>



## INTRODUCCIÓN

El tema se seleccionó para señalar la integración salarial y su injerencia legal en el establecimiento de la cantidad de pagos ordinarios del trabajador guatemalteco. El salario o sueldo es la remuneración que recibe una persona como pago por su trabajo, pudiendo con el mismo beneficiarse de su contribución, otorgando a cambio su tiempo y esfuerzo a la empresa que lo contrata, o sea, es el precio que se paga a cambio del trabajo llevado a cabo por una persona y se determina de acuerdo a la oferta y demanda laboral.

Todo ello, debido a una serie de factores como son la disponibilidad de mano de obra, los convenios sindicales, la formación o experiencia del trabajador y la legislación laboral del país. Los salarios adquieren una especial relevancia desde el punto de vista empresarial en donde se constituye una parte importante de los costos de la producción, así como desde la óptica familiar, debido a que con los mismos se determina la capacidad de consumo de éstas y, por extensión la demanda agregada de una economía.

El objetivo general de la tesis indicó la importancia de la integración salarial y la hipótesis se comprobó y señaló los fundamentos jurídicos que informan la cantidad de pagos ordinarios que percibe el trabajador guatemalteco. Debido a que el salario es la renta que percibe cada persona, gubernamentalmente se establecen medidas sociales para el aseguramiento que deberá ofrecerse a través de una cantidad mínima de dinero para la sobrevivencia, siendo el salario mínimo la contraprestación más reducida que un trabajador recibe por su trabajo en una determinada jornada y de igual manera se puede hacer mención de salarios máximos que funcionan como topes legales a los cuales tienen que ajustarse las retribuciones de los empleados.

El salario tiene que ser pagado de forma exclusiva en moneda de curso legal, siendo prohibido el pago del salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se busque la sustitución de la moneda, siendo las sanciones legales las que tienen que aplicarse en su máximum.



El monto del salario tiene que determinarse por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo. Además, los patronos y trabajadores tienen que encargarse de la fijación del plazo para el pago del salario, sin que ese plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y de servicios domésticos. Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se tiene que hacer el señalamiento de una suma quincenal o mensual que es recibida por el trabajador, la cual tiene que ser proporcionada a las necesidades del mismo y el monto probable de la participación que le llegue a ser correspondiente. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

El salario tiene que ser pagado de manera directa al trabajador o a la persona de su familia que él designe por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo. Salvo convenio en escrito, el pago del salario debe hacerse en el mismo lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.

Los métodos empleados fueron: analítico, sintético, inductivo y deductivo y la técnica bibliográfica. La tesis se dividió en cuatro capítulos: el primero, definió el derecho del trabajo, definición, importancia, derechos laborales irrenunciables, ubicación sistemática, sistema jurídico del trabajo, contenido, trabajador, patrono, intermediario, empresa, el trabajo como un derecho y un deber social, libertad del trabajo, igualdad laboral y estabilidad en el trabajo; el segundo, indicó el trabajo y la relación laboral, concepto, evolución, el trabajo y las necesidades fundamentales, las relaciones laborales, relaciones individuales y colectivas de trabajo, relaciones internacionales de trabajo, obligaciones y prohibiciones de los patronos y trabajadores; el tercero, estudió los principios del derecho laboral, alcance de los principios jurídicos, principios del derecho del trabajo en el derecho positivo, fines y valores del derecho del trabajo, funciones del derecho del trabajo y clasificación; y el cuarto, analizó la importancia de la integración salarial y su injerencia legal en el establecimiento de la cantidad de pagos ordinarios del trabajador guatemalteco.



## **CAPÍTULO I**

### **1. Derecho del trabajo**

Doctrinariamente no se ha determinado por unanimidad un criterio para la clasificación de un concepto que sea determinante y específico del derecho laboral, pero puede definirse al señalarse que el mismo consiste en el conjunto de normas legales que tienen por finalidad la obtención del equilibrio y de una debida justicia social en las relaciones de trabajo.

#### **1.1. Definición**

Derecho laboral, derecho del trabajo o derecho social consiste en una rama del derecho cuyas normas jurídicas y principios tienen por finalidad la tutela del trabajo del ser humano llevado a cabo de manera libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación determinada, o sea, es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de las relaciones laborales existentes.

Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que resguardan, dignifican y son tendientes a la reivindicación de todos los que laboran para el alcance de un beneficio material e intelectual, para la correcta realización de su destino histórico que consiste en la socialización de la vida del ser humano.



La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 define al trabajo como un derecho que tienen las personas y como una obligación social al indicar: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

## **1.2. Importancia**

Las normas jurídicas constitucionales relacionadas con la rama jurídica en estudio abarcan los principios esenciales de los derechos de los trabajadores guatemaltecos, los cuales, han sido obtenidos esencialmente a lo largo del devenir histórico mediante diversos movimientos sociales en donde tiene presencia la intencionalidad de trabajar para que la Nación se encargue de la regulación de las relaciones tanto sociales como jurídicas, a través de la elaboración de una normativa constitucional debidamente aprobada y controlada gubernamentalmente, dejando a un lado cualquier clase de participación en la elaboración de la legislación a cualquier individuo que no sea guatemalteco, además de la proposición de un orden jurídico esencial, en el cual se lleve a cabo una clara distinción de los derechos de igualdad, dignidad y justicia para todos los y las ciudadanas.

“Por trabajador se comprende a todo ser humano que lleve a cabo una determinada actividad que le sea solicitada a través de un pago o cobro de un sueldo, motivo por el cual, resulta adverso al derecho que los ciudadanos y ciudadanas que presten sus servicios para el gobierno con su empleados”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Montoya Melgar, Alfredo. **Fundamentos de derecho del trabajo**. Pág. 20.



También, es de importancia que se señale la importancia que tienen los principios fundamentales de la legislación de trabajo en Guatemala, debido a que es esencial que se garanticen las condiciones que tienen como destino la regulación de las relaciones entre los trabajadores y patronos, entre las cuales, se puede hacer mención de la duración de la jornada de trabajo, la prohibición del empleo del trabajador menor de 14 años de edad, la protección de la mujer durante el embarazo, el salario mínimo que tienen que percibir los trabajadores, la participación en las utilidades de la empresa, capacitación y adiestramiento, higiene y seguridad, así como también se establece el derecho de coalición de los trabajadores y la correspondiente seguridad social.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

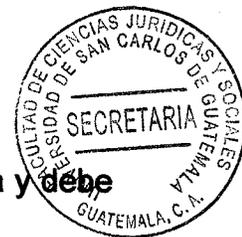
### **1.3. Derechos laborales irrenunciables**

Los derechos irrenunciables son los regulados en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.



Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente



realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y ~~debe~~ ser remunerada como tal. La ley determinara las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a pedir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que



tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo.

La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un



extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener **menores** ventajas económicas u otras prestaciones;

- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley.



Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales.

Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia.

Si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento de salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.



#### **1.4. Ubicación sistemática**

“Para la ubicación del derecho laboral, se lleva a cabo una reflexión relacionada con la situación dentro del derecho tanto público como privado, así como con el derecho social. Al tratarse de precisar la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, los diversos autores no tienen coincidencia, debido a que existen algunos que señalan que el derecho en estudio se rige a través de normas de derecho privado, por tratarse de relaciones que se presentan entre particulares, o sea, entre patrones y trabajadores”.<sup>2</sup>

También, otros indican que se rige mediante normas jurídicas de derecho público debido a que tiene su fundamento en normas jurídicas constitucionales de interés público que son irrenunciables, debido a la vigilancia que se ejerce estatalmente en las relaciones existentes con las partes.

El derecho en mención forma parte del derecho público, siendo sus disposiciones jurídicas de carácter e interés de la colectividad. Además, cabe indicar que el mismo señala el surgimiento de un nuevo sistema de derecho que es diferente del derecho público y del derecho privado, es decir, del derecho social.

El derecho laboral tiene participación tanto en las normas de derecho público como en las de derecho privado, pero su evolución es constante y no se ha detenido. Además, tiene relación con la teoría de la concepción social del derecho frente a la individualista.

---

<sup>2</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 120.



## **1.5. Sistema jurídico del trabajo**

“El empleado que presta sus servicios de forma subordinada, ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media conocido a la vez como siervo de la gleba, a un sujeto con iguales derechos y libertades. El derecho se ha encargado de la regulación de las distintas condiciones mínimas que son necesarias y fundamentales para que se garantice una estabilidad laboral en las relaciones de trabajo de cada país”.<sup>3</sup>

El aparecimiento de las primeras normas laborales data de la segunda mitad del Siglo XIX, y más tardíamente en unos países en relación a otros. Con el Tratado de Versalles, el derecho en estudio adquirió respaldo internacional plasmado en la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Existen diversas definiciones tanto filosóficas, económicas como físicas. Pero, para el derecho laboral lo que es de interés es que rige el trabajo subordinado. La actividad que lleva a cabo un médico es independiente del artista y de otros profesionales independientes que se encuentran lejos del interés del derecho laboral.

## **1.6. Contenido**

“El contenido del derecho del trabajo es referente al conjunto de normas y principios teóricos que se encargan de la regulación de las relaciones legales entre los empleadores

---

<sup>3</sup> Alarcón Caracuel, Manuel Ramón. **Derecho laboral y las relaciones de trabajo**. Pág. 45.



y trabajadores, así como de ambos con el Estado, originando por ende una prestación voluntaria, subordinada y retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios”.<sup>4</sup>

De forma tradicional, la disciplina en mención se comprende como la integrada por las siguientes partes:

- a) **Derecho individual del trabajo:** trata lo relacionado con las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.
- b) **Derecho colectivo del trabajo:** es referente a las regulaciones que existen entre los grupos de sujetos en su consideración colectiva del derecho de trabajo, o sea, los sindicatos, organizaciones de patronos, coaliciones y negociación colectiva.
- c) **Derecho a la seguridad social:** se refiere a la protección de los trabajadores en relación a lo económico, así como ante los riesgos de enfermedad, accidentes, vejez y cesantía.

### **1.7. Trabajador, patrono, intermediario y empresa**

Es de importancia el estudio de los sujetos que integran la relación de trabajo, siendo los mismos los trabajadores, patronos, intermediarios y empresas.

---

<sup>4</sup> Fernández Marcos, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 36.



- a) **Trabajador:** “Es la persona que presta un servicio a otra que se le he denominado de distintas maneras, siendo las mismas obrero, operario, asalariado o jornalero. La conceptualización que ha tenido mayor aceptación tanto doctrinariamente como en la legislación es la de que el trabajador es una persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado”.<sup>5</sup>

Para ello, se comprende por trabajo toda actividad del ser humano, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica que se requiere por cada profesión u oficio, siendo esencial tomar en consideración una serie de diversos elementos existentes fundamentales y que son necesarios para que esa prestación de servicios establecida sea regulada en sus distintas disposiciones jurídicas.

El Artículo 3 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

- a.1.) El trabajador es una persona física: lo cual quiere decir que nunca podrá tener intervención en una relación de trabajo en calidad de trabajadores, las personas físicas o morales, sino exclusivamente las personas físicas, es decir, los seres humanos propiamente establecidos.

---

<sup>5</sup> **Ibíd.** Pág. 66.



- a.2.) La persona física tiene que prestar un servicio a otra persona física o moral, el servicio del trabajador tiene que prestarse a una persona física o moral.
- a.3.) Realización del servicio de manera personal: para que se atribuya la calidad de trabajador a un individuo, es fundamental que el servicio sea llevado a cabo por el mismo, de manera personal y no por conducto de otra persona.
- a.4.) El servicio se presta de manera subordinada: entendiéndose por subordinación que el trabajo tiene que llevarse a cabo bajo las órdenes del patrón a cuya autoridad estarán subordinados.
- b) Patrón: “Es la persona que recibe los servicios del trabajador y es conocido por distintas denominaciones, encontrándose entre las mismas las de empleador, patrono, patrón y empresario”.<sup>6</sup>

De los términos anotados, se han elegido los de patrón y empresario debido a que son las conceptualizaciones que prestan menos objeciones de carácter técnico. Patrón es la persona física o moral que emplea los servicios de uno o varios trabajadores.

El patrón puede ser cualquier persona que utilice los servicios de uno o varios trabajadores, los cuales, tienen que quedar subordinados a él. También, puede ser

---

<sup>6</sup> Palomeque López, Manuel Carlos. **Derecho del trabajo**. Pág. 110.



una persona física o moral, o sea, una persona que, aunque no existe físicamente, el derecho le otorga una personalidad para diferenciarla de otros entes legales.

Se puede hacer la afirmación que esa persona es física, debido a que no existe materialmente, en consecuencia puede establecerse que es una persona moral, por ende, sujeta a derechos y obligaciones, inclusive de acuerdo con el derecho laboral puede adquirir la calidad de patrono.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 2: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución de la República".

- c) Intermediario: es la persona que contrata o tiene intervención en la contratación de otras u otras para que se encarguen de la prestación de servicios a un patrón. La misma, es anterior a la constitución de la relación de trabajo.

La intermediación consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona que haya sido contratada. Lleva a cabo una serie de actividades de un mandatario o gestor o agente de negocios determinado.



**El Artículo 5 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.**

**No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.**

**En el momento que una empresa contrata trabajos para que sean ejecutados con elementos propios y suficientes denominados empleados, se está frente a un patrón y no frente a un intermediario. Además, es de importancia que se indique que en caso de que esa empresa en un momento determinado carezca de bienes propios y suficientes para cubrir sus obligaciones a los trabajadores, será solidariamente responsable con el beneficiario directo de las obras o servicios por las obligaciones contraídas con los trabajadores.**

**“En el caso de las empresas que lleven a cabo obras o servicios de manera exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios o suficientes, se está frente a un intermediario, y la empresa beneficiaria es solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores”.<sup>7</sup>**

---

<sup>7</sup> **Ibíd.** Pág. 115.



De acuerdo a lo expuesto, los trabajadores empleados en la ejecución de las obras y servicios, tienen derecho a disfrutar de condiciones de trabajo que sean proporcionales a las que disfruten los trabajadores que ejecutan trabajos similares en las empresas beneficiarias. Por ello, se deberán tomar en consideración las diferencias de los salarios mínimos de las respectivas áreas geográficas de aplicación, en donde se encuentra instalada la empresa y las demás circunstancias que pueden tener influencia en las condiciones de trabajo.

Los trabajadores que presten sus servicios a un patrón a través de un intermediario, prestarán su trabajo en las mismas condiciones y tienen los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

- d) Empresa: para los efectos de las normas de trabajo se comprende por empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios; y por establecimiento, a la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra rama semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

“La empresa coordina y organiza a las personas, los objetos y los recursos económicos que hacen posible la producción. Los trabajadores y los patronos no son entes independientes y encontrados”.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Sala Franco, Tomás. **Curso de derecho del trabajo**. Pág. 33.



La misma surge cuando se aportan todos los factores de producción como lo son los bienes, trabajo y coordinación para la producción. De esa forma, un grupo aporta el capital, otro el trabajo, y el empresario, quien se personifica en Director, subdirector y gerente tiene la función y la responsabilidad de la coordinación y de la organización de esos grupos para que se alcance la mayor producción con el menor esfuerzo posible.

La empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y la misma tiene los siguientes elementos:

d.1.) Elementos esenciales: son los que hacen referencia a los trabajadores, personas físicas y los patronos, así como también a las personas físicas o morales, los cuales constituyen el elemento subjetivo.

Los trabajadores y patronos se encuentran vinculados por una relación económica que está regulada por el derecho, por lo cual, es una relación económica y jurídica que implica la subordinación del trabajador al patrón.

La empresa tiene el capital como elemento económico, del cual, su titular puede ser una o varias personas. Este elemento tiene dos finalidades que son esenciales y son las siguientes: inmediata, que es la producción o distribución de bienes o servicios; y un fin mediato, que es la obtención de beneficios y la realización de determinados objetivos.



d.2.) **Elementos accidentales:** son aquellos que se presumen, salvo prueba en contrario de la existencia de la empresa, y entre los de mayor importancia se encuentran el domicilio común, el nombre comercial común y la explotación de una misma marca.

### **1.8. El trabajo como un derecho y un deber social**

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y que sea socialmente útil, siendo el mismo un derecho y un deber social. Por su parte, la concepción moderna de la sociedad y del derecho ubica al ser humano en la sociedad y le impone simultáneamente derechos y deberes que derivan unos y otros de su naturaleza social, debido a que la sociedad tiene el derecho de la exigencia de sus integrantes para el ejercicio de una actividad que sea de utilidad y honesta, siendo el ser humano quien a su vez tiene el derecho de poder hacer efectivo el reclamo a la sociedad de la seguridad, así como de una existencia que sea compatible con la dignidad de la persona humana.

Además, el derecho del ser humano a la existencia tiene en la actualidad un contenido nuevo, el cual, en el pasado significó la obligación estatal al respeto de la vida humana y a que se deje al hombre en completa libertad para la realización por sí mismo de su propio destino.

En el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir la obligación de la sociedad de que se proporcione a los hombres la oportunidad del desarrollo de sus diferentes aptitudes.



“La sociedad tiene derecho a que se espere de sus integrantes un trabajo honesto y a la vez de utilidad, y por ende el trabajo consiste en un deber, pero el reverso de ese deber del ser humano consiste en la obligación que tiene la sociedad de la creación de condiciones sociales de vida que le permitan a los hombres el desarrollo de sus diferentes actividades”.<sup>9</sup>

### **1.9. Libertad del trabajo**

La libertad del trabajo quiere decir que cuenta con total libertad para poder elegir y escoger de forma completamente libre la actividad que mayormente se le acomode a sus necesidades, sin más restricción que la licitud, lo cual, es referente a que ninguna persona puede ser limitada a que se dedique a una determinada profesión, industria, comercio o labor.

Además, el Estado no puede permitir que se lleve a efecto contrato alguno, pacto o convenio que tenga por finalidad el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier motivo y el contrato de trabajo únicamente obligará al servicio convenido por el tiempo que determina la legislación.

Ello, sin poder nunca exceder de un tiempo estipulado en perjuicio del trabajador, no pudiendo extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

---

<sup>9</sup> *Ibíd.* Pág. 60.



### **1.10. Igualdad laboral**

“Entre el principio de igualdad laboral y el de libertad del trabajo existe una estrecha vinculación, debido a que la igualdad sin libertad no puede existir. Ello, quiere decir que son principios fundamentales que se complementan y constituyen el motivo de existencia de ser del derecho laboral”.<sup>10</sup>

El principio fundamental en la legislación y doctrinario consiste en la completa igualdad en el tratamiento a todos los trabajadores, sin distinción alguna resultante de la naturaleza del trabajo. Además, este principio se desdobra en que a trabajo igual, salario igual; y en que para trabajo igual, prestaciones iguales.

### **1.11. Estabilidad en el trabajo**

Este principio tiene por finalidad la protección de los trabajadores en el empleo, a fin de que los mismos tengan la debida permanencia, la cual, tiene que ser duradera. Sin el principio en estudio los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber social quedan sin sustento alguno.

La estabilidad en el trabajo ha sido definida como el derecho de fijeza o permanencia que debe ser propio de todo trabajador en su empleo, en tanto el mismo no sobrevenga como una causa expresamente prevista por el legislador.

---

<sup>10</sup> Olero Manglano, Carlos Enrique. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 51.



El derecho a la estabilidad consiste en el derecho que se encarga del otorgamiento permanente de la relación de trabajo y a su vez hace depender su disolución solamente de la voluntad que tenga el trabajador y de manera excepcional al patrón, en cuanto al incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias que sean ajenas a la voluntad que tengan los sujetos de la relación que hagan imposible su posterior continuación.

La finalidad del derecho en estudio radica en la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores empleando los medios existentes y su contribución para el establecimiento de un orden social que sea justo.





## CAPÍTULO II

### 2. El trabajo y la relación laboral

“El término trabajo consiste en uno de los términos que se encuentran precedidos por hechos de la vida cotidiana, los cuales, cuentan con riqueza fáctica superior a la que se resume o posee, siendo el mismo, todo comportamiento del ser humano encaminado a la producción de algo que sea tangible o no”.<sup>11</sup>

Se refiere a la aplicación de energías tanto intelectuales como corporales de manera que sean en beneficio de la colectividad y que permitan la posibilidad de la obtención del sustento diario. También, puede señalarse que es la transformación que realiza el hombre de la naturaleza, naturaleza que presenta sus reacciones a su vez sobre el hombre, modificándolo.

#### 2.1. Concepto de trabajo

El trabajo es el conjunto de actividades que son llevadas a cabo con la finalidad de alcanzar una determinada meta, así como de darle solución a un problema o a la producción de bienes y servicios para la atención de las necesidades humanas. El uso del término trabajo ha sido ampliado para hacer referencia a una actividad que ocasiona dolor físico y se asocia al trabajo en otras actividades del ser humano. Además, debido al trabajo del ser

---

<sup>11</sup> Feldstein de Cárdenas, Sara Alejandra. **Relación de trabajo y fijación salarial**. Pág. 36.



humano se inicia la conquista de un espacio en donde tiene que ser imperante el respeto y la consideración de los demás, lo cual, además es contributivo de su autoestima, satisfacción personal y realización profesional.

Trabajo es la actividad propiamente humana, que permite la utilización de facultades tanto físicas como morales e intelectuales, las cuales, son conducentes a la obtención de un bien o servicio necesario para la satisfacción de algún tipo de necesidad.

## **2.2. Evolución del trabajo**

A continuación se presenta la evolución del trabajo a través de las distintas culturas que han predominado a través del devenir de la historia, siendo la misma:

- a) Los griegos: el trabajo originalmente era tomado en consideración como una acción completamente servil, debido a que no existía distinción alguna entre trabajo manual y trabajo intelectual.

“Aristóteles llevó a cabo una clasificación y a través de la misma se encargó de la ordenación de las profesiones y ocupaciones de conformidad con el grado de servidumbre de las mismas, a diferencia de Platón que dio a conocer que el trabajo agrícola es correspondiente a actividades debidamente relacionadas con la contemplación”.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Algar Jiménez, Carmen. **Influencia del derecho laboral**. Pág. 66.



- b) Los caldeos: entre los mismos existía una valoración completamente diferente, en donde podía anotarse que el trabajo era satisfactorio y la división entre los anotados en cuanto a las relaciones laborales no se presentaba.

Todos laboraban e inclusive el que ostentaba el poder, debido a que era una organización con características tribales, las cuales, indicaban que en determinado momento tenían que dedicarse a la realización de una labor en específico.

- c) Los hebreos: para los hebreos el trabajo consistía en un medio para la expiación de los pecados, siendo para los mismos esenciales para la realización de una labor, debido a que consiste en un medio necesario para la obtención de las necesidades fundamentales.

- d) Los romanos: eran quienes compartían la tesis de los grandes pensadores helénicos y los mismos no contaron con grandes pensadores en lo filosófico, pero efectivamente lo hicieron en el ámbito jurídico. Además, el esclavo era tomado en consideración como una cosa. La relación entre el esclavo y el patrón no existía, no habiendo relación de trabajo. Esa relación se resolvía por el derecho de propiedad en una visión bien amplia. El problema se planteaba cuando el patrón tenía que prestarle el esclavo a un tercero con interés, surgiendo entonces la figura del arrendamiento de servicios, que derivaba del arrendamiento de las cosas y se transformó en un antecedente del moderno derecho civil, que tuvo su desarrollo con Napoleón Bonaparte.



- e) Cristianismo primitivo: "Tiene elaboraciones bastante oportunas en relación al trabajo, tomando en cuenta su misión relacionada con mensajes de liberación a las personas de escasos recursos económicos y por ende a aquellos trabajadores de su época. Tuvo una visión completamente diferente a los griegos, siendo su ámbito de reflexión la *polis*".<sup>13</sup>

Se consideraba a todo trabajo como negativo, dando una nueva visión antropológica del trabajo, no únicamente para tener sino para dar al prójimo, negando a su vez la acumulación de riquezas.

### **2.3. El trabajo y las necesidades fundamentales**

Entre las conceptualizaciones que se han indicado en relación al trabajo, se puede establecer que el mismo es considerado como una actividad propiamente humana que hace utilización de sus facultades tanto físicas como intelectuales, las cuales, son conducentes a la obtención de un determinado bien o servicio que sea necesario, para la satisfacción propia o a veces ajena de algún tipo de necesidad.

El trabajo a la vez tiene relación con la producción y se encarga de la generación de fenómenos sociales, o sea, de relaciones interpersonales y de grupo a grupo. También, se establece que el trabajo tiene relación directa con el estudio de las fuerzas de la sociedad con sus respectivas relaciones.

---

<sup>13</sup> **Ibíd.** Pág. 76.



En dicho sentido, el puesto laboral es el lugar en donde existe la posibilidad de asociación de la persona con la técnica, con la máquina, el equipo y la herramienta. Se puede hacer el análisis a su vez, de la importancia de la constitución física y biológica del ser humano en relación con el puesto de trabajo y con la productividad, o sea, con la ciencia que tiene a su cargo la máquina.

#### **2.4. Las relaciones laborales**

También son denominadas relaciones industriales dentro del ámbito anglosajón y consisten en un campo de estudio que se encarga del análisis del gobierno de la regulación de trabajo y del empleo, tanto en lo que respecta a su alcance colectivo como individual.

La investigación en este campo abarca las siguientes dimensiones: la democracia industrial, la competitividad industrial, la justicia social en el trabajo y la calidad del mismo. Es referente a un campo de estudio interdisciplinario en donde participan, entre otras disciplinas la sociología del trabajo, la administración de empresas, la economía laboral y el derecho laboral.

Tomando en consideración la perspectiva del derecho, consisten en aquellas relaciones que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso de producción. En dicha relación, la persona que aporta el trabajo se llama trabajador, en tanto que la que aporta el capital se llama empleador, patrono o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser una persona física o una persona jurídica.



Además, en las sociedades modernas la relación de trabajo se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres.

## **2.5. Relaciones individuales y colectivas de trabajo**

“Las relaciones individuales de trabajo son aquellas en donde se establece un trabajador aislado de forma directa con su empleador o bien con su representante. En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador y la desigualdad jurídica es la que dificulta la posibilidad de una relación contractual entre ambas partes, debido a que la voluntad del trabajador se ve lesionada”.<sup>14</sup>

El trabajador generalmente se encuentra en situación de debilidad económica frente al empleador y por ello se sostiene que en el derecho civil no existe éxito alguno cuando se busca su aplicación a la relación laboral individual. Además, el mundo de trabajo únicamente puede ser civilizado si el trabajador se organiza sindicalmente y negocia colectivamente en ese sistema, debido a que todo se compra y se vende, o sea, las mercancías, la tierra y el trabajo.

Al hacer mención de las relaciones colectivas se está haciendo mención de las acciones y derechos que son correspondientes a los trabajadores por el hecho de serlo. Cuando la representación es sindical la misma se vincula por las secciones sindicales y por los delegados de esa categoría. Los modos y maneras que tienen los trabajadores de

---

<sup>14</sup> Fernández. Op. Cit. Pág. 150.



participar en la dirección de las actividades de la empresa son mayores y lesionan las distintas áreas, como son la negociación colectiva y el control de las condiciones de trabajo entre otras. Debido a ello, es necesario para la comprensión de esa dinámica el estudio de las funciones y competencias que disponen las mismas.

## **2.6. Relaciones internacionales de trabajo**

Las relaciones internacionales de trabajo existen desde inicios del Siglo XX, cuando se integró la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como ámbito para la canalización de las relaciones entre los Estados y las organizaciones de trabajadores y empleadores. Los acuerdos alcanzados en la OIT suelen tomar forma como convenios internacionales de trabajo que siguen siendo los mismos principios que los tratados.

Además, internacionalmente los empleadores se encuentran en una organización única, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), en tanto que los trabajadores se encuentran organizados en dos centrales, que son la Confederación Sindical Internacional y la Federación Sindical Mundial.

También, es de importancia que se indique que tanto los empleadores como los trabajadores están organizados por ramas de industria como la construcción, metalurgia, textil, minería y hotelería. Desde fines de los años 80, las organizaciones sectoriales de empleadores y trabajadores han iniciado a firmar acuerdos marcos internacionales, con la finalidad de que se garanticen los derechos laborales mínimos en todo el mundo.



## **2.7. Obligaciones y prohibiciones de los patronos**

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula en el Artículo 61 lo siguiente: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

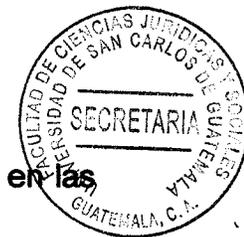
- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:
  - 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
  - 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.



- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;
- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;



- h) **Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;**
- i) **Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.**
- En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;**
- j) **Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;**
- k) **Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.**
- l) **Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;**



- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, de acuerdo con el contrato de trabajo;
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
  - 1) Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
  - 2) Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
  - 3) Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
  - 4) Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
  - 5) Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
  - 6) Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.



- 7) En todos los demás casos específicamente provistos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 62: "Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley".



## **2.8. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores**

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 63 lo siguiente: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;



- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el artículo 64 lo siguiente: "Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar



**cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;**

- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;**
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados;**
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y**
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.**

**La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d)".**





## CAPÍTULO III

### 3. Principios del derecho laboral

Tomando en consideración la norma legal positiva y superada por los racionalistas en cuanto a la obra legislativa que contempla la totalidad de los casos subsumibles en los preceptos positivos, los principios generales del derecho son constitutivos de los principios superiores de justicia radicados fuera del derecho positivo, a los cuales se busca que se aseguren las circunstancias históricas concretas y determinadas.

“Los principios generales del derecho son las ideas esenciales que se relacionan con la organización jurídica de una determinada comunidad y que emanan de la conciencia social, cumpliendo con funciones de interpretación y fundamentación del ordenamiento jurídico”.<sup>15</sup>

Su función no se encuentra reducida al caso particular de las lagunas que existen en la legislación, sino que a toda una experiencia legal y, por ende, también de la legislación que la integra, tomándose en consideración los principios generales de derecho, que pueden considerarse como los pilares maestros.

De ello, deriva que a la luz de los mismos es de importancia su interpretación y aplicación en relación a los modelos jurídicos de la relación social sobre cuya juridicidad tiene que tomar decisiones el juez, a pesar de que existan dificultades de ajuste.

---

<sup>15</sup> Dreyzin de Klor, Adriana. **Principios del derecho laboral**. Pág. 90.



Definitivamente, esos principios generales son constitutivos de las bases y fundamentos teóricos, así como de las razones lógicas del ordenamiento jurídico que se reciben en un sentido ético, medida racional y fuerza vital o histórica.

Por su parte, la vida del derecho consiste en un elemento esencial de diálogo de la historia de la humanidad y por ello, se encuentra en unión a la aplicación de las motivaciones históricas determinadas.

A los principios generales de derecho se les caracteriza esencialmente debido a que controlan el excesivo activismo judicial, confiriéndole un marco de actuación específico y por su estructura dentro de la deontología que indica un deber ser, se ordenan para el efecto del cumplimiento de la mejor forma de la búsqueda de lo adecuado, motivo por el cual cabe que se indique que son a su vez mandatos de optimación.

Las funciones de los principios son de integración como instrumentos técnicos para el cálculo de las lagunas existentes en el ordenamiento legal, como una manera de subsumir el caso de los enunciados amplios, que son de ayuda para la interpretación y orientación de interpretaciones adecuadas, con la adecuación de los valores esenciales que permiten la orientación.

La misma, encaminada hacia finalidades más amplias de políticas legislativas que delimitan ampliamente las actuaciones de la competencia tanto legislativa, como judicial y negocial, ofreciendo un valor para la fundamentación interna del ordenamiento jurídico.



### **3.1. Principios jurídicos**

Debido a que el ordenamiento jurídico deja a salvo su unidad esencial se distribuye en niveles o estrados, así como en sistemas de modelos jurídicos diversos que son correspondientes a las diferentes regiones o esferas de la realidad social, siendo cada uno de ellos integrantes de lo que se llama ramas del derecho que recogen principios específicos dotados de autonomía relativa, siendo necesaria la identificación de los propios de cada rama.

Ello, es de esa forma debido a que cada región legal presupone, a su vez, diversas directrices y conceptualizaciones fundamentales que aseguran la unidad lógica de los institutos y figuras que les integran.

Esos principios son el fundamento de la regulación de una parte del derecho o de una determinada institución legal y tienen participación en el desarrollo de los principios generales de derecho y respecto del sector o institución que demarcan de una virtualidad inmediata e informadora.

### **3.2. El derecho del trabajo y el alcance de los principios jurídicos**

La identidad del derecho laboral como rama diferenciada resulta esencialmente de la existencia de los principios del derecho de trabajo, debido a que los mismos se encargan de informar al ordenamiento jurídico de trabajo como el encargado de la subsistencia.



Además, se les define como las proposiciones genéricas de las cuales derivan las demás normas que integran un sistema, a pesar de que el grado de intervencionismo del Estado en la regulación jurídica de las relaciones de trabajo reconozca diversas variaciones de intensidad, tomando en consideración los cambios de la tecnología, económicos, políticos y culturales, lo cual, no resulta decisivo en tanto en la normativa constitucional o en la legal se reconozca la permanencia de los principios propios del derecho del trabajo. Ello, sin perjuicio alguno de que el principio de subsidiaridad permita la adecuación del bien común perseguible en cada momento de la historia, siendo necesario que se asegure el equilibrio que se necesita para la generación de soluciones que sean justas y necesarias para la convivencia en sociedad, siendo dable que se alcance por medios técnicos y jurídicos que no sean necesariamente normas de derecho positivo.

En dicho orden de ideas, ha sido puesto de manifiesto que la mayor o menor intervención del Estado en las relaciones de trabajo dependen no únicamente del sistema económico adoptado por el respectivo régimen jurídico y político, sino también debido a la posibilidad real de negociación colectiva de los sindicatos. Debido a ello, en los países de economía de mercado, el intervencionismo del Estado se reduce a las relaciones de trabajo en relación inversa al fortalecimiento de la organización sindical.

### **3.3. Los principios del derecho de trabajo en el derecho positivo**

“La formulación de los principios del derecho laboral es el resultado de su extracción del complejo normativo laboral, como se ha manifestado durante el Siglo XX. Dicho complejo



normativo cambia de país en país y también en el tiempo. Por ende, cuando se expresan los principios en estudio se deberá hacer la ubicación de los principios del derecho del trabajo en el respectivo ordenamiento jurídico nacional, siendo su imperatividad auténtica de la norma de derecho positivo”.<sup>16</sup>

### **3.4. Principios de la política social y del derecho del trabajo**

Sin perjuicio de su autonomía como rama del ordenamiento jurídico, a la vez, el derecho del trabajo es uno de los medios jurídicos normativos del cual se vale la política social. De esa manera, confluyen los principios propiamente jurídicos de aquella como el de solidaridad, de subsidiaridad y de libertad y dignidad de la persona humana.

Esos principios políticos y sociales tienen virtualidades en las relaciones de trabajo, y de hecho en la regulación de éstos se verifican sus aplicaciones y desarrollos. Además, el dinamismo de la materia laboral experimenta intensos cambios sociales, económicos, políticos y culturales proyectando para el efecto transformaciones de los principios, en relación a cuáles son y qué contenido tienen.

Esas transformaciones anteriormente indicadas se presentan simultáneamente en el campo doctrinal, y por ende, abarcan los diversos sistemas jurídicos y laborales nacionales dentro de cada uno de los mismos, de acuerdo se vayan modificando a lo largo del tiempo y de las leyes.

---

<sup>16</sup> *Ibíd.* Pág. 112.



Para una mejor comprensión de esas transformaciones, además de estar alertas para percibir los antes referidos cambios y poder de esa manera mantener firmemente la realidad que se presenta, en la cual debe existir el debido cuidado de no incurrir en excesos de maximizar la valoración de los principios en su función establecida, como lo indican los principios generales de derecho y su alerta sobre los extremos de hipertrofia y de infravaloración.

“Esas transformaciones son referentes a la postulación de nuevos principios y a la pretensión gradual de otros, o bien de una generalización de algunos de ellos dentro del derecho privado, como sucede con el principio *favor debilis* y con el de conservación del contrato”.<sup>17</sup>

Por ende, tanto el legislador constituyente como el legislador ordinario acostumbran señalar la diversidad de principios jurídicos laborales que existen, pero no siempre los mismos se encuentran ajustados a la rigurosidad técnica y jurídica que atiende a las diversas circunstancias temporales que suelen agotarse en una extensión mayor o menor. A su vez la doctrina suele postular directivas o interpretaciones que aspira elevar a la categoría de principios legales.

De todo ello, se continúa con una proliferación de principios que a veces no son más que la reiteración de otros anteriores, y en determinadas ocasiones, ni siquiera se trata de principios, aunque así se les llame.

---

<sup>17</sup> *Ibíd.* Pág. 140.



Una consecuencia negativa de lo que antecede consiste en el desarrollo que puede tomarse en consideración como no manejable y finalizar constituyendo una auténtica laguna legal. Por el contrario, tampoco ha de suponerse una inmutabilidad definitiva de todos los principios del derecho del trabajo, lo cual está en contradicción con el referido acusado dinamismo de esa rama del derecho.

Por lo indicado, debe admitirse la legitimidad de las aportaciones doctrinarias y jurídicas, así como de una serie de valoraciones y circunstancias, que permitan el enriquecimiento de los principios del derecho del trabajo, en su enunciación y contenido.

La legitimación no se presenta cuando su reelaboración resulta de la actuación de los elementos relacionados con los instrumentos jurídicos formales, así como del oportunismo o de los intereses subjetivos o de grupo que busquen la prevalencia del bienestar común.

### **3.5. Fines y valores del derecho del trabajo**

Las normas jurídicas pueden ser examinadas en el plano analítico de acuerdo a los criterios de racionalidad técnica, así como a las conductas humanas implicadas que son ajenas a los fines existenciales, cuya determinación no puede ser neutral frente a los valores, debido a que se impone el examen de los mismos en relación a las normas esenciales del ordenamiento jurídico con eficacia legal. La función de los valores consiste en la de operar con una finalidad crítica y orientadora de la producción legal, indicando sus finalidades esenciales.



La referencia a los valores en conexión con los principios del derecho laboral abarca tanto los valores personales como los sociales. Si los primeros valores de creación y de experiencia tienen especial importancia en lo laboral debido a su identificación entre la persona y su trabajo, también la tienen los segundos. Unos y otros se encuentran simultáneamente condicionados desde el punto de vista ontológico, y aunque los valores de la personalidad tengan primacía, son de utilidad común.

### **3.6. Funciones del derecho del trabajo**

Debido a la sistematización de las funciones que cumplen los principios generales de derecho, proyectándolo a los principios del derecho del trabajo, a éstos les cabe la atribución de una triple función.

La primera es de política legislativa y es de alcance informadora consistente en que se infunda en las normas laborales en relación a todas las virtualidades de cada principio, otorgándole una eficacia operativa en la materia y con los alcances que están regulados por aquéllas. Esos principios pueden que se encuentren recogidos entre los derechos sociales constitucionalmente declarados, sea que integren políticas a concretarse en el tiempo, de acuerdo a los criterios de factibilidad.

En dicho sentido, lo que antecede es que al legislador le compete la aplicación del correspondiente principio, y también al funcionario u órgano administrativo en el dictado de los actos administrativos laborales.



Una segunda función consiste en la normativa como fuente supletoria en caso de ausencia de la legislación, siendo la misma una función que se enmarca dentro de lo que prevé expresamente el correspondiente ordenamiento jurídico nacional, sin que la falta de una remisión de esa categoría limite la interpretación de su aplicación para la integración del derecho.

La otra función de los principios es interpretativa, cuando deba efectuarse la operación lógica y valorativa del alcance de las normas aplicables y que se refieran a la interpretación las situaciones previstas y la virtualidad de las previstas que tengan que ser resueltas aplicando el correspondiente principio. Esa aplicación compete al intérprete, que en definitiva en los casos contenciosos será el juez o tribunal, pero también el abogado defensor, fuera de los litigios concretos.

### **3.7. Clasificación**

- a) Principio de centralidad de la persona del trabajador: en el derecho privado de actualidad es una consecuencia de la valoración de los derechos fundamentales que consisten en la forma contemporánea de los derechos naturales. Ello, se expresa en la centralidad de la persona.

Esa centralidad en la actualidad se visualiza con una notable nitidez en el derecho de daños, en donde no se trata de que se ubique el daño en la cosa o en el cuerpo y luego que se señale al propietario, sino de que se advierta de qué manera se



lesiona el perjuicio de la persona referente a una relación con su sistema de pertenencias.

“El derecho del trabajo después de su respectiva evolución ve a la relación contractual del trabajo como la única de carácter patrimonial que implica de forma directa a la persona, la personalidad y la libertad propia del trabajador. Además, consiste en una relación que se caracteriza por una implicación de la persona del trabajador en el trabajo que haya sido prestado a otros, tanto por la subordinación del trabajador al empresario y su entrada en la empresa, como también por la dependencia de la vida del empleado y de su familia relacionada con la retribución que consiste en su único sustento”.<sup>18</sup> Por ende, es de importancia que se postule en el derecho del trabajo, como principio nuclear en el alcance tanto patrimonial como centralizador, al de la centralidad de la persona del trabajador, en tanto la persona humana ha de ser el auténtico centro de toda la actividad social, política y económica.

- b) Principio protector: para su apreciación se tiene que puntualizar que el derecho del trabajo se originó para la protección del trabajador, la cual, es necesaria para que el ordenamiento jurídico como sistema de paz sea social.

Además, es tendiente a la nivelación de las desigualdades de carácter social, económico y cultural, entre el trabajador y el empleador, lo que se traduce en menor

---

<sup>18</sup> Martín Valverde, Antonio. **Derecho del trabajo**. Pág. 30.



poder de negociación en el primero de ellos. Ello, con la salvedad de que en la medida que se opere eficientemente el garantismo colectivo de las desigualdades que se atenúan notoriamente respecto del trabajador individual, acostumbrando mantenerse su situación de inferioridad, motivo por el cual, se conserva su vigencia el principio protector.

b.1.) Principio de indisponibilidad: es el resultado de la restricción dispositiva individual del trabajador y consiste en la ineficacia de un acto de voluntad en relación al abandono de un derecho reconocido a su favor.

“Este principio coloca al trabajador como un menor tutelado, cuando lo que tiene que ser perseguido es su promoción integral, y que en lo legal se alcance que sea de verdad *sui iuris*. De allí, que esa indisponibilidad sea la que ceda en la celebración de un negocio liberatorio, en el cual, se asegure su libertad de decisión debido al acompañamiento de la correspondiente entidad sindical o del contralor del negocio por autoridad administrativa o judicial”.<sup>19</sup>

b.2.) Principio de jerarquía normativa: se refiere a la aplicación preferencial de las normas mínimas inderogables, y en caso de concurrencia de la norma mayormente favorable, legal, convencional, colectiva o contractual individual de aquellas que imperen en la situación en conflicto. El criterio de elección es la forma global, tomando en consideración el conjunto de las normas referidas a la misma institución.

---

<sup>19</sup> *Ibíd.* Pág. 45.



b.3.) Principio de la condición mayormente beneficiosa: el principio de la condición mayormente beneficiosa recepta como derecho adquirido, es decir, que reúna todos los presupuestos exigidos por la norma para su imputación en beneficio del sujeto en calidad de prerrogativa jurídica individualizada a las concretas situaciones configuradas en el tiempo a través de la duración de la relación de trabajo, que comporten beneficios posteriores al inicio de aquella, que se adquieren con alcance permanente.

Se trata de condiciones originadas en normas contractuales expresas o tácitas de alcance individual, ya que las originadas en convenciones colectivas tienen su mismo régimen en orden a la vigencia temporal de sus cláusulas.

b.4.) Principio de igualdad de trato: se concreta en que de parte del empleador, el trabajador reciba un tratamiento igual. Se encuentra matizada la igualdad de trato en un igualitarismo mecánico, equivalente a la prohibición de trato diferente y arbitrario.

b.4.) Principio de favor de la duda: en su origen, el principio *in dubio pro operario* implicó invertir el principio vigente en el derecho privado, de conformidad con el cual los casos dudosos tienen que ser resueltos en beneficio del deudor.

b.5.) Principio de primacía de la realidad: como consecuencia simultánea de la buena fe, de la desigualdad de las partes y de la simulación de ilícitos, se configura el principio



de primacía de la realidad. Este principio quiere decir que en caso de desacuerdo entre lo que sucede en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos tiene que darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el ámbito de los hechos.

La consecuencia práctica es que comprobada la inadecuación documental a la realidad de la relación laboral a la que se haga referencia, son de directa aplicación todas aquellas normas que sean de carácter imperativo.

b.6.) Principio de conservación del contrato: no es exclusivo del contrato de trabajo, sino que se le encuentra como principio general de derecho contractual para que surta todos sus efectos buscados por las partes en el ordenamiento jurídico.

“El principio de conservación del contrato laboral se encuentra vinculado con la estabilidad y con la forma clásica de una relación a tiempo completo, en el mismo lugar y para toda la vida. Positivamente, ello se ha traducido en el principio de la duración indefinida de la relación laboral”.<sup>20</sup>

Este principio se debe a la proliferación de contratos laborales de duración temporal, al extremo de que se ha llegado a plantear la razonable duda si esa contratación sigue siendo la excepción a la regla o si, por el contrario se puede convertir en regla jurídica.

---

<sup>20</sup> *Ibíd.* Pág. 90.



- c) **Principio de actuación colectiva:** en las relaciones colectivas de trabajo, el principio fundamental es el de actuación colectiva, en virtud del cual los grupos ejercitan sus poderes de organización, de acuerdo a la libertad sindical, de autonomía normativa y de autorregulación laboral colectiva, así como también de autotutela laboral colectiva y de participación.

El sustento del principio en mención radica en el principio político y social de subsidiariedad que delimita las competencias sociales implicando que la sociedad o el Estado no deben asumir determinadas facultades que excedan de lo que cada persona individual o cada grupo social menor pueden hacer por sí mismos. La función del principio de actuación colectiva consiste en la organización del derecho colectivo de trabajo en sus dimensiones externa, interna y de conflictos.

- c.1.) **Principio de libertad sindical:** este principio legitima frente al Estado y a los empleadores el ejercicio individual y colectivo de la actividad sindical, sin mayores restricciones que las impuestas por el orden jurídico en función del bienestar común.

En lo individual, el principio faculta para la incorporación o no de un sindicato; mientras que en lo colectivo, a la constitución del sindicato, para su posterior organización y actuación externa, sin mayores prohibiciones, ni injerencias.

- c.2.) **Principio de autonomía normativa o de autorregulación laboral colectiva:** "En la dimensión externa, opera el principio de autonomía normativa o de autorregulación



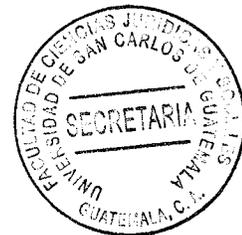
colectiva, a través del cual tiene eficacia la voluntad colectiva de los trabajadores a través de sus sindicatos, pero no exclusivamente para la negociación colectiva con sus empleadores, mediante convenios o acuerdos colectivos, lo propio a la materia laboral regulando los mismos intereses sociales y económicos”.<sup>21</sup>

- c.3.) Principio de autotutela laboral colectiva: en la dimensión de conflictos, el principio de autotutela laboral colectiva habilita el ejercicio colectivo de defensa de los intereses de trabajo, sociales y económicos ejerciendo el derecho de huelga y otras medidas de acción que sean directas.
  
- c.4.) Principio de participación: para la dimensión empresarial, este principio se concreta básicamente en la asunción colectiva de responsabilidades por los trabajadores en la gestión de la empresa, de acuerdo a los distintos niveles de concreción, así como a una serie de variaciones de conformidad con las circunstancias.

---

<sup>21</sup> Dreyzin. Op. Cit. Pág. 110.





## **CAPÍTULO IV**

### **4. Importancia de la integración y su injerencia legal en el establecimiento de la cantidad de pagos ordinarios del trabajador**

Es usual que los distintos autores denominen con el término salario, remuneración o retribución a lo que se paga por el trabajo subordinado o a lo que se cancela por los trabajos o servicios autónomos o independientes. De forma estricta, la denominación más específica en relación al trabajo subordinado es la de salario, debido a que no es usual su aplicación a lo que se paga por los servicios de los trabajadores autónomos o independientes.

#### **4.1. Enfoque económico del salario**

Tomando en consideración el punto de vista del saber económico, el salario es un rédito o ingreso que es correspondiente al trabajador subordinado por la prestación de su trabajo, de manera parecida a los beneficios que se obtienen por el titular de una empresa. Se refiere a un rédito individual por oposición al ingreso o rédito nacional y contractual. Ello, porque se determina contractualmente, y no como un beneficio de un rédito residual que surge posteriormente a que la empresa haya repartido su recaudación total.

Para los economistas desde su punto de vista, lo toman en consideración esencialmente como un precio, o sea el precio del trabajo subordinado, aunque un precio con



características especiales por razones de ética no se admite. Además, se distingue del salario nominal por ser el flujo de las entradas en moneda que el ser humano recibe de manera anual.

#### **4.2. Caracterización legal**

“La relación existente en el trabajo abarca una amplia variedad de posiciones jurídicas subjetivas como los créditos, deudas, deberes de conducta, poderes y cargas, pero para que una relación jurídica pueda caracterizarse como relación de trabajo es necesario que surjan en ella los deberes típicos de prestación como el de prestar el trabajo y el remunerarlo”.<sup>22</sup>

Por ende, desde el punto de vista legal, el salario es la contraprestación del trabajo subordinado, contraprestación que, consiste en un ingreso o rédito o ganancia individual del trabajador. O sea, tiene un contenido patrimonial y es para el trabajador subordinado, una ventaja patrimonial, o sea, algo que ingresa a su patrimonio.

De esa manera el concepto jurídico de salario abarca tanto el concepto económico como el rédito o ganancia individual. De forma que es de importancia dar a conocer que por esa inclusión mencionada tiene que caracterizarse jurídicamente al salario como toda aquella ventaja patrimonial que existe y que se recibe como contraprestación del trabajo subordinado.

---

<sup>22</sup> Sala. Op. Cit. Pág. 180.



#### **4.3. Carácter alimentario del salario**

Los trabajadores subordinados constituyen la mayoría de la población económicamente activa de cada país en la actual organización de la producción. Ello, hace que el ordenamiento jurídico reconozca una especial relevancia a la protección del crédito salarial.

El salario no puede confundirse con la cuota alimentaria que se debe a algunos parientes en determinadas circunstancias y con características específicas, debido a que esa cuota anteriormente indicada no es una contraprestación del trabajo subordinado que se presenta y, por ende, no tiene su fundamento en una relación de trabajo, sino en una relación propia del derecho de familia.

Lo indicado no señala que el salario tenga en común con la cuota alimentaria una finalidad de subsistencia para quien recibe una u otra prestación. De ello, que la remuneración de trabajo contenga determinados elementos alimentarios, aunque no es, desde luego, una cuota alimentaria.

#### **4.4. Salario justo y el salario lesivo**

A partir de la elaboración que realizó Aristóteles de la teoría de la justicia entre las respectivas prestaciones de trabajo, los escolásticos se plantearon el salario justo, paralelamente a la del precio justo. En dicha perspectiva se encuentra la consideración del salario como medio de vida del trabajador.



Además, a partir de la existencia del tema de la justicia del salario se ha proyectado la validez que le otorga la doctrina al salario calificado como inequitativo e irrisorio, es decir, el salario que quiere decir lo que se ha denominado desproporción entre las prestaciones recíprocas de las partes, al cual se le considera un negocio usurario.

#### **4.5. Principio de igualdad salarial**

El principio de igualdad o de trato igual en el derecho laboral es excedente del ámbito relacionado con la remuneración del trabajador por parte del patrono, debido a que la igualdad en materia de remuneraciones consiste en una manifestación parcial del principio en mención.

El principio general se fundamenta en el carácter comunitario de la empresa laboral, debido a que se sostiene no únicamente como una comunidad auténtica cuyos integrantes no reciben un trato igual.

“El principio de trato igual en materia de remuneraciones busca que se elimine la discriminación arbitraria. Pero, la igualdad tiene que hacer referencia a situaciones generales, es decir, se iguala la situación de desventaja del individuo en relación a la comunidad que será la generalidad de los trabajadores de la empresa o el sector más o menos grande con el que guarde analogía, pero no de la comunidad en el caso aislado del trabajador mayormente favorecido”.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Calderón Salazar, Jorge Alfonso. *La integración del salario*. Pág. 56.



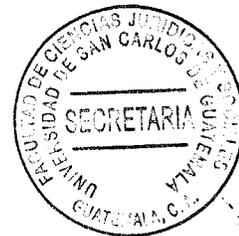
#### **4.6. Inadmisibilidad de la aleatoriedad remuneratoria**

Lo característico del contrato aleatorio consiste en la situación de incertidumbre de las partes en relación a la importancia del contrato para cada una de ellas. La causa del contrato es referente al hecho de que para cada una de las partes es objetivamente incierto en el acto de la conclusión. En este tipo de contratos es indiferente la desproporción entre las prestaciones.

Ese sería el caso de un contrato de trabajo de conformidad con el cual la remuneración quedaría bajo el sometimiento de su totalidad a un área específica, en tanto que el empleador tendría la certeza en relación a la obtención de lo convenido en cuanto a la remuneración análoga.

Ello, en referencia a la nulidad de la cláusula salarial que indica la aleatoriedad total del salario, debido a la aleatoriedad parcial de la remuneración que no implica de manera necesaria la nulidad de la cláusula remuneratoria que por el contrario, es propia de determinadas formas de remuneración que puedan ser variables en un momento determinado, como puede ser el caso de remuneraciones a comisión o porcentaje y de algunos supuestos.

Con ello, se busca una remuneración aleatoria que consiste exclusivamente en la participación de las utilidades, debido a que el trabajador perdería la totalidad de la remuneración si no existieran determinadas utilidades.



#### **4.7. Otras prestaciones del trabajador**

El salario consiste en un ingreso o ganancia de carácter individual del trabajador a título de contraprestación del trabajo subordinado. Dicha caracterización consiste en el criterio dirimente para la determinación de que no es salario.

- a) **Indemnizaciones:** lo que se debe a título de indemnización no es debido, indudablemente, como contraprestación del trabajo subordinado, sino como reparación de un daño que la legislación pone a cargo del empleador por algún motivo.
  
- b) **Reintegro de gastos:** cuando el empleador devuelve al trabajador el importe de un gasto llevado a cabo por éste que no se encontraba a su cargo, no existe rédito o ganancia, sino la sencilla compensación o devolución de lo gastado por cuenta de aquél.
  
- c) **Pagos a título extralaboral:** de igual forma las prestaciones del empleador en las relaciones jurídicas no son diferentes a la relación de trabajo, y no retribuyen el trabajo subordinado ni son, por ende, contraprestaciones de él, debido a que quedan fuera de la noción del salario.
  
- d) **Contribuciones patronales a la seguridad social:** el trabajador no es el acreedor directo de las contribuciones que el empleador aporta a la seguridad social, sino el



ente correspondiente de ésta. Tampoco, se encuentran esas contribuciones destinadas a la retribución del trabajo subordinado, sino a cubrir las llamadas contingencias sociales. No tienen, por ende, carácter salarial aunque si tengan en común con el salario la finalidad de subsistencia, razón por la cual se hace mención de un salario indirecto o social. Esas contribuciones son otorgadas en el ámbito de una relación propia del derecho de la seguridad social y no en el de una relación individual de trabajo.

#### **4.8. Integración salarial y su injerencia legal en el establecimiento de la cantidad de pagos ordinarios del trabajador**

El salario o sueldo consiste en la retribución que el patrono tiene que pagarle al trabajador en virtud del cumplimiento de un contrato de trabajo o de la relación laboral que se encuentra vigente entre ambos, determinándose con claridad la conceptualización de salario completo.

“Una de las características indispensables del salario tiene que ser la claridad y transparencia del mismo, con la finalidad de asegurarle al trabajador el efectivo cobro de la suma pactada, para evitar en la medida de lo posible, la existencia de otras formas de remuneración que sean incidentes en los beneficios adquiridos por los trabajadores, o que de cualquier manera tergiversen o hagan nulas las disposiciones que estén relacionadas con las prestaciones de aguinaldo, indemnización por despido o retiro voluntario”.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> **Ibíd.** Pág. 91.



El Artículo 88 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono deber ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo);
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”.

Es de importancia el estudio del salario y de su integración, así como de sus distintos tipos o especies, siendo conveniente el examen de algunos de los mismos, los cuales, son de uso común, debido a que cada uno de ellos suele plantear problemas propios.

- a) Salario monetario y en especie: el primero reviste gran relevancia en relación a la libertad de uso del rédito salarial por parte del trabajador, justamente porque es el dinero el que mide el valor de todas las cosas y es un instrumento de cambio universal.

Con relación al aspecto alimentario del salario, el monetario es el que asegura la libertad de elección de los consumos por parte del trabajador, gastándolo en aquellos que más le interesan o convienen.



En relación al salario que suele llamarse en especie, es necesario definirlo **lisa y llanamente** como al no monetario, es decir, al rédito o ingreso que el trabajador no recibe en dinero. Ello, consiste en el objeto de una obligación de dar, e inclusive, al menos en el objeto de obligaciones de hacer y de no hacer.

Uno de esos casos especiales es el de las propinas, cuyo enfoque como salario plantea lo que parece un asunto difícil de resolver. En efecto, la propina, aunque consista en una suma de dinero, no es el objeto de una obligación de dar esa suma del empleador. Quien otorga la suma de dinero es una persona diferente al empleador; un tercero, con referencia a la relación de trabajo, o sea, a un cliente. De manera que el deber del empleador no es el de dar la suma de dinero que recibe el trabajador, sino el objeto de una obligación de hacer, en el sentido de hacer posible la entrega de la propina por el tercero y también el objeto de una obligación de no hacer referente a no impedirle al trabajador la percepción de su propina.

No sucede lo mismo con las remuneraciones en especie que consisten en un dar no monetario para convertir lo recibido en dinero. Ello, plantea el asunto de que si sería admisible la validez de un salario totalmente en especie.

Originalmente, en épocas de normalidad monetaria, debe decirse que un salario exclusivamente no monetario sería inadmisibile, cuestión analizable a la luz de la justicia salarial, debido a que no cabría forma de admitir en la justicia un tipo de salario que permitiera al empleador quitarle por completo al trabajador la libertad de



elección de sus consumos o bien a obligarlo a vender cosas con el riesgo de reducción del valor de las mismas, para procurarse con ello otras que sean necesarias.

Además, en épocas de normalidad monetaria tiene que señalarse que un salario exclusivamente no monetario e inclusive principalmente no monetario no es admisible, lo cual tiene que ser analizado a la luz de la justicia del salario, debido a que no cabe admisión de la justicia de un tipo de salario que permita al empleador quitarle por completo al trabajador la libertad de elección de sus consumos o a obligarlo a vender cosas con el riesgo de la reducción del valor que tengan las mismas para procurarse otras que necesite o prefiera.

- b) Salario por tiempo: es el que se computa de acuerdo a la unidad de tiempo y puede ser por hora, día, semana, quincena o mes. No tiene que confundirse esa unidad de cómputo con una unidad de adquisición del derecho al salario, por una parte, ni con el plazo de vencimiento del salario, por otro. La adquisición del derecho al salario se tiene que hacer en proporción al tiempo trabajado, si la unidad de cómputo es de un mes, el salario se va ganando con cada día, hora y minuto trabajado en proporción a la unidad de cómputo. En relación al plazo, puede coincidir o no con el tiempo de la unidad de cómputo.

Existen dos tipos de salario por tiempo: el jornal, que se computa por hora o por día; y el que se computa por lapsos superiores al día, de los cuales el más usual es el



mes. La diferencia anotada tiene relación con el tratamiento de los tiempos ~~no~~ trabajados. El jornal no cubre los días no trabajados, de manera que esos días y los días inhábiles no se pagan.

En cambio en el sueldo, lo que se paga son los días que se encuentran comprendidos en la unidad de cómputo. Los lapsos no trabajados dentro del tiempo correspondiente a la unidad de cómputo se descuentan del monto respectivo a aquella unidad.

Al salario por tiempo se le atribuyen como principales ventajas la sencillez de su liquidación y su seguridad en cuanto a su monto. Sus desventajas son referentes al hecho de que de este modo de remuneración no se estimula al trabajador para el mejoramiento de su rendimiento, más allá del nivel medio o contractualmente convenido en forma expresa o tácita, y también no recompensa al trabajador mayormente capaz, que pone una diligencia superior a la media exigible contractualmente, y además limita la posibilidad de ganancia del trabajador a un monto invariable.

- c) Salario por destajo: lo característico de este salario es que se trata de un salario por resultado puro que, a su vez mide con exactitud el rendimiento del trabajador y lo estimula a trabajar lo más intensamente que pueda. Tiene la grave dificultad de que esa estimulación puede llevar al trabajador a excederse en el esfuerzo de manera inconveniente para su salud y su calidad de vida.



El resultado que sirve de unidad de cómputo es, en sí mismo, una unidad de rendimiento. Como ventajas se mencionan que es el típico salario de incentivo y se proporciona directamente al aporte del trabajador a la producción y premia al trabajador diligente y capaz. Pero, ello no quiere decir que el empleador pueda reducir arbitrariamente lo que se denomina dación del trabajo.

- d) **Salario con prima:** supone la existencia de dos formas remuneratorias como lo son la básica y la prima que vienen a agregarse cuando el rendimiento básico es superado. La prima o premio puede ser dispuesta de tal modo que su importe disminuya en proporción menor al aumento de rendimiento, con el objeto de evitar el peligro que el salario por rendimiento puro puede traerle al trabajador. Pero, también puede establecerse una prima o premio que aumente en proporción superior al rendimiento, lo cual agrava el peligro del destajo. También, puede convenirse una prima que varía a diferentes niveles de rendimiento.
- e) **Comisión:** es la retribución que se computa en relación a un negocio o a la ejecución cuando se trata de la comisión por cobranzas. Puede establecerse en una cantidad fija por cada operación o en un porcentaje sobre el valor de la misma o sobre lo que se cobra.

Cuando se trata de la comisión relativa a un negocio, no se requiere, para ganarla, que el empleador obtenga un beneficio por ese negocio, debido a lo que se remunera, en ese caso es esa intervención.



- f) **Gratificaciones:** gratificación quiere decir demostración de agradecimiento y reconocimiento. Ello, implica de manera natural un acto espontáneo no obligatorio. En el derecho del trabajo el término se utiliza para significar un pago de los empleadores, a sus empleados y a título de los mismos, es decir, en razón de su trabajo subordinado.

Originalmente se trata de un pago espontáneo, es decir, de un hecho por iniciativa unilateral del empleador al margen del salario jurídicamente exigible y también de los plazos de vencimiento de ese salario jurídicamente exigible.

- g) **Aguinaldo:** es originariamente una gratificación de fin de año. Al igual que cualquier otra gratificación es susceptible de convertirse en obligatoria para el futuro, por su habitualidad.
- h) **Participación en las utilidades:** la participación en las ganancias es un tipo de remuneración que se computa a partir de un resultado específico relacionado con la existencia del empleador. De conformidad con ello, únicamente puede ser adoptada en empresas lucrativas y es incompatible.

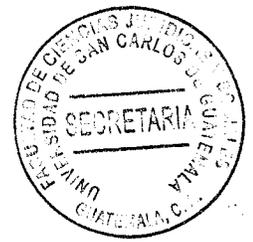
Esa participación del trabajador en las ganancias del empleador se diferencia claramente de la ganancia del socio en una sociedad lucrativa. La primera se debe como retribución del trabajo subordinado; y la segunda, como integrante de la sociedad lucrativa y de acuerdo al estatuto o contrato de la sociedad.



La participación en las ganancias es un modo de computar una parte de la remuneración del trabajador, y se señala como una parte porque esa participación es completamente aleatoria y únicamente es posible si existen ganancias.

- i) **Viáticos:** el viático es una modalidad del salario, porque en principio, no consiste en un ingreso o ganancia del trabajador, sino en un reintegro de gastos que son correspondientes al empleador. Sin embargo, en un sentido menos propio, se hace mención del viático como remuneración cuando se presentan gastos como los relacionados con la comida o habitación que tienen en consecuencia un significado equivalente a un salario en especie.

El salario puede ser calculado de acuerdo a las características de la empresa, institución o centro en donde el laborante preste sus servicios y dentro de los mismos se encuentran: unidad de tiempo, unidad de obra, por tarea, por comisión y a precio alzado, siendo de importancia el estudio de la integración salarial y de su injerencia en el establecimiento de la cantidad de pagos ordinarios del trabajador guatemalteco.



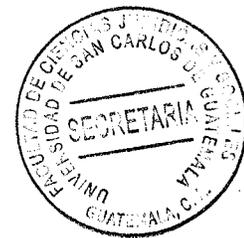
## **CONCLUSIÓN DISCURSIVA**

Salario es el dinero que una persona recibe como consecuencia de la realización de un determinado servicio, siendo el dinero que percibe el otorgado de manera regular cada cierto tiempo. El mismo, por lo general tiene relación directa con su productividad. Además, se recibe de manera periódica por un trabajador de la mano de su empleador a cambio de determinada actividad, o sea, a cambio de poner su trabajo a disposición del patrono, generándose con ello, una relación laboral y es además el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones.

Los trabajadores que reciben sus ingresos debido a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el salario percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de manera que se estimula una mayor productividad y eficiencia. A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también le corresponde igual salario, el cual, comprende todos los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

Para la fijación del importe del salario en cada clase de trabajo, se toman en consideración la intensidad y calidad del mismo, así como el clima y condiciones en los puestos laborales. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene que señalar la importancia de la integración salarial, así como de que los trabajadores cuenten con una remuneración económica justa por la prestación de sus servicios, en la cual, la cantidad de pagos ordinarios que perciban sea acorde al trabajo realizado.





## BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón. **Derecho laboral y las relaciones de trabajo.** 2ª ed. Madrid, España: Ed. Dykinson, 1986.

ALGAR JIMÉNEZ, Carmen. **Influencia del derecho laboral.** 5ª ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1991.

ALONSO OLEA, Manuel. **Consideraciones generales sobre las clasificaciones del salario.** 3ª ed. Madrid, España: Ed. Alfa, 1989.

CALDERÓN SALAZAR, Jorge Alfonso. **La integración del salario.** 6ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 1995.

DREYZIN DE KLOR, Adriana. **Principios del derecho laboral.** 2ª ed. México, D.F.: Ed. Uniones, 1995.

ERMIDA URIARTE, Óscar Alfonso. **Trabajador y salario.** 5ª ed. Ginebra, España: Ed. Jurídica, 1996.

FELDSTEIN DE CÁRDENAS, Sara Alejandra. **Relación de trabajo y fijación salarial.** 4ª ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1995.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo.** Madrid, España: Ed. Thomson-Aranzadi, 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** 3ª ed. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 2006.

MARTÍN VALVERDE, Antonio. **Derecho del trabajo.** 6ª ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1999.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Fundamentos de derecho del trabajo.** 3ª ed. Barcelona, España: Ed. Bosch, 1991.



**OLERO MANGLANO, Carlos Enrique. Manual de derecho del trabajo. 4ª ed. Barcelona, España: Ed. Civitas-Thomson, 1988.**

**PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. Derecho del trabajo. 8ª ed. Madrid, España: Ed. Tirant lo Blanch, 1992.**

**SALA FRANCO, Tomás. Curso de derecho del trabajo. 2ª ed. Valencia, España: Ed. Tirant lo Blanch, 1997.**

### **Legislación:**

**Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, Guatemala, 1986.**

**Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.**

**Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.**